

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff or scepter. Above him is a crown with a cross on top. To the left and right are various heraldic symbols, including a castle and a lion. The Latin motto "CÆTERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆPTERAS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2011

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Alma Judith Castro Tejada
Vocal: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

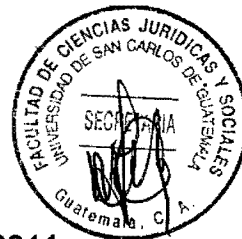
Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Mario Gordillo
Secretario: Lic. Leonel López Mayorga

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

BUFETE ROJAS Y ASOCIADOS

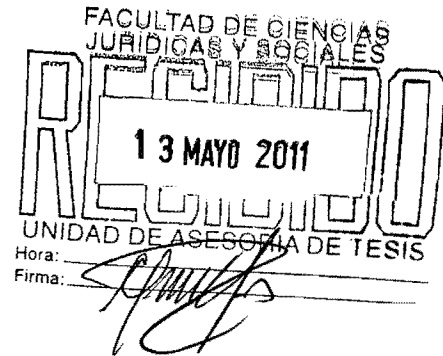
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 12 de mayo de 2011

Licenciado:

CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, zona 12.



Licenciado Castro Monroy:

Me permito darle a conocer que de acuerdo al nombramiento de fecha cinco de abril del presente año, fui designado por su despacho para asesorar el trabajo de tesis del bachiller **WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN**, cuyo título se denomina: **"FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO"**; me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis abarca un amplio contenido técnico, científico y legal relacionado con las distintas formas de discriminación previo a la contratación laboral tanto en el sector privado como en el público.
2. Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados métodos y técnicas adecuadas a la investigación, dentro de los cuales tenemos: el método analítico, sintético, inductivo, deductivo y técnicas bibliográficas y documentales. Mismas que sirvieron para poder recopilar de forma congruente y ordenada la información doctrinaria y legal para el desarrollo del trabajo de tesis.
3. Considero que la redacción es clara, adecuada y con el léxico jurídico-legal correcto a la investigación realizada.
4. Considero que el presente trabajo de tesis es un muy buen aporte científico y técnico a la bibliografía guatemalteca, esto como una contribución a la importancia de requisitos solicitados por la parte patronal previo a la contratación laboral.

BUFETE ROJAS Y ASOCIADOS

ABOGADOS Y NOTARIOS



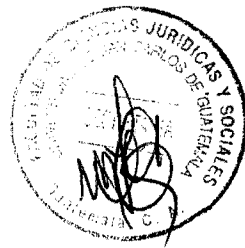
5. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes y se relacionan entre sí de manera directa con el contenido de los capítulos, siendo acorde la bibliografía utilizada y relacionada con las citas bibliográficas.
6. Durante el desarrollo de la investigación el estudiante mostró empeño, dedicación y personalmente me encargue de guiar al sustentante en las distintas etapas del proceso de investigación, empleando los métodos y técnicas señaladas.

Por lo anterior, considero que el trabajo de tesis reúne todos los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Elin Venancio Rojas Caceros
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado 9782

LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN**, Intitulado: **“FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ cpt.

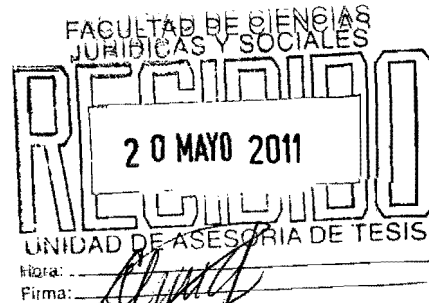
Licenciado Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 20 de mayo de 2011

Licenciado:

CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta y respetuosa me permito comunicarle que atendiendo a la providencia emanada por la Unidad a su cargo, con fecha dieciséis de mayo del presente año, he cumplido con la función de revisor del trabajo de tesis del Bachiller **WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN**, cuyo trabajo se intitula "**FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**". Para lo cual, me permito emitir el siguiente dictamen:

1. He realizado la revisión de la investigación, la cual respecto del contenido científico y técnico analiza ciertas formas de discriminación que se están dando en la contratación laboral en el sector privado; en su oportunidad sugerí cambios de fondo y de forma, correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que considere oportunas, para una mejor comprensión del tema abordado por el estudiante; cabe señalar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.
2. Considero que el trabajo revisado constituye un aporte de contenido científico y técnico, esto como una contribución a la protección sobre los derechos mínimos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo. Pues la tesis revisada aborda temas de suma trascendencia en el ámbito de la contratación laboral en el sector privado.
3. El Bachiller Walter Estuardo Martínez Monzón, para el desarrollo del trabajo se utilizó la metodología y técnicas de investigación siguientes: Método Inductivo, Deductivo, Sintético y Analítico.
4. En cuanto a la bibliografía consultada es la adecuada y acorde al tema de investigación, y a mi juicio es acertada y actualizada.


Licenciado Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



5. Las conclusiones y recomendaciones a que deduce el estudiante, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, para lograr el objetivo que se ha planteado en el plan de trabajo, determinando la veracidad de la hipótesis formulada.
6. Por lo anteriormente expuesto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión, en el examen público de tesis.

En virtud de lo anterior, y habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE.**

Atentamente,



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

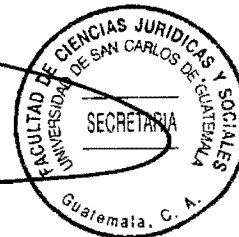


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de junio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WALTER ESTUARDO MARTÍNEZ MONZÓN, Titulado FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS: Gracias por darme vida, salud y fuerzas para lograr mi sueño.
- A MIS PADRES: Maniguelio Emilio Martínez Sáenz, Narcisa Salomé Monzón Samayoá a quiénes siempre estaré agradecido por sus sacrificios, amor y consejos brindados a lo largo de mi vida.
- A MI ESPOSA: Luz F. Juárez Cabrera, por su amor y apoyo moral en todo momento.
- A MIS HIJAS: Laura Sofía Martínez J. y Luz Emilia Martínez J; razón de mi superación.
- A MIS HERMANOS: Julio César, Nora Nereira, Emilio Yosimar, gracias por su apoyo, que mi triunfo les sirva de ejemplo para su superación.
- A MIS ABUELOS: Emilio Martínez, Candelaria Sáenz, Javier Monzón, María Luisa Samayoá. (Q.E.P.D.).
- A: Familiares y a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este sueño.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A MI TIERRA NATAL: Cantón Independencia, San Antonio Huista, Huehuetenango.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1 Definición de derecho de trabajo.....	1
1.2 Antecedentes históricos del derecho de trabajo.....	3
1.3 Evolución de las normas laborales en Guatemala	5
1.4 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	7
1.5 Ubicación del derecho de trabajo.....	7
1.6 Diversas denominaciones del derecho de trabajo.....	9
1.7 Principios del derecho de trabajo	11
1.8 Fuentes del derecho de trabajo.....	19
1.8.1 Fuentes reales y formales	20
1.8.2 Fuentes formales tradicionales.....	21
1.8.3 Fuentes extraetáticas.....	21
1.8.4 El reglamento de taller	22
1.8.5 De los usos y las costumbres.....	23
1.8.6 Fuentes internacionales	24

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo.....	25
2.1 Definición de trabajador	25
2.2 Definición de patrono	29
2.3 Relación de trabajo	30

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo	33
3.1 Definición de contrato individual de trabajo.....	33

3.2	Elementos generales del contrato individual de trabajo	39
3.2.1	capacidad.....	39
3.2.2	el consentimiento	41
3.2.2	objeto	42
3.3	Elementos especiales del contrato individual de trabajo	43
3.3.1	Prestación personal del servicio.....	43
3.3.2	Subordinación	43
3.3.3	El salario	45
3.4	Características del contrato individual de trabajo.....	45
3.4.1	Bilateral	45
3.4.2	Consensual	45
3.4.3	Oneroso	46
3.4.4	Principal	46
3.4.5	De tracto sucesivo.....	46
3.5	Formalidades del contrato individual de trabajo.....	46

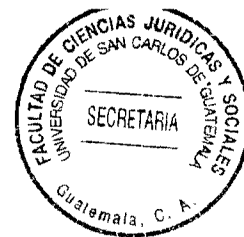
CAPÍTULO IV

4.	La discriminación en el trabajo.....	49
4.1	Definición de discriminación.....	49
4.2	Clases de discriminación.....	50
4.2.1	Discriminación por motivos o razones de estado civil	51
4.2.2	Discriminación por motivos o razones de sexo	51
4.2.3	Discriminación por motivos o razones de religión.....	51
4.2.4	Discriminación por motivos de edad.....	52
4.2.5	Discriminación por tener grabaciones en el cuerpo.....	53
4.2.6	Discriminación contra la mujer aspirante, solicitándole prueba de embarazo	54
4.2.7	Discriminación por medio de la prueba del polígrafo.....	54
4.3	Características de la discriminación en el trabajo	57
4.4	Formas de discriminación en el sector público.....	57

4.5 Ofertas de trabajo	59
4.5.1 Concepto de oferta.....	59
4.5.2 Publicación de las ofertas de trabajo.....	60
4.5.3 Características de las ofertas de trabajo.....	60

CAPÍTULO V

5. La legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el trabajo	63
5.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	63
5.2 El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.....	66
5.3 Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República.....	72
5.4 Convenios Internacionales de trabajo ratificados por Guatemala	73
5.5 Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República	75
5.6 Sanciones por faltas de trabajo y previsión social reguladas en el Código de Trabajo.....	76
5.7 Autoridades de Trabajo.....	81
5.7.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	81
5.7.2 Inspección General de Trabajo	83
5.7.3 Tribunales de Trabajo y Previsión Social	86
5.7.4 Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	89
5.7.5 Intervención de los Juzgados y Salas de Trabajo y Previsión Social en el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	93
 CONCLUSIONES	 99
RECOMENDACIONES	101
BIBIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

En todo tiempo, la clase trabajadora busca encontrar un empleo que le permita cubrir sus necesidades básicas y lograr una mejor estabilidad económica, para llevar una vida digna, ya sea como hombre o mujer, como padre o madre o como miembro de la familia. Desde esa perspectiva la clase trabajadora desempleada busca por todos los medios escritos o hablados u otros, las diferentes ofertas de trabajo que los patronos de la iniciativa privada ofrecen por cualquier medio y así ocupar las vacantes de empleo.

Al analizar o escuchar los diferentes anuncios u ofertas de empleo que ofrecen los patronos para las diferentes actividades de industria, comercio, servicios y agricultura; especificando la clase de trabajadores que desean contratar, con cualidades, habilidades o destrezas que la actividad requiere; en ese sentido el patrono es el único que puede disponer de la clase de mano de obra que necesita. Dicha facultad es aprovechada por los patronos para lograr objetivos propios; a tal grado que a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes se les exigen requisitos ilegales, injustos y discriminatorios que contravienen las disposiciones legales, laborales, vigentes en el país.

El anterior problema es frecuente en la contratación laboral, y a pesar de ser evidente la falta laboral en que incurren a diario los patronos al anunciar sus ofertas de empleo, las autoridades de trabajo no se preocupan por imponer las sanciones legales respectivas. Estos requisitos exigidos por los patronos a los aspirantes a laborar sólo provocan problemas sociales que repercuten gravemente en el desarrollo del país, como lo es el desempleo, sub-empleo, delincuencia, vagancia y pobreza en la sociedad guatemalteca.

En base a lo anteriormente expuesto, el problema a definirse consiste en: que el bien jurídico tutelado de las normas legales relacionadas, es la prohibición de la discriminación y la prohibición a los patronos de anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo, solicitando requisitos ilegales y discriminatorios para que los aspirantes puedan optar a las plazas vacantes. Para el efecto se plantea la siguiente hipótesis:

(i)



Los patronos de la iniciativa privada de la ciudad capital de Guatemala, contravienen las disposiciones laborales, discriminando a los trabajadores aspirantes, al anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo, requiriendo requisitos ilegales y discriminatorios a los aspirantes a las plazas vacantes; asimismo, no solicitan ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, la autorización respectiva para poder anunciar sus ofertas de empleo, en donde por naturaleza propia del trabajo, éste requiera de una persona con determinadas características o cualidades. La Inspección General de Trabajo, como autoridad administrativa encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, no actúa realizando las denuncias ante los Juzgados de Trabajo para que se impongan a los patronos infractores, las sanciones o multas que corresponden en cada caso.

Por su naturaleza, este trabajo fue realizado empleando los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, al igual que la técnica de investigación científica, que fue de gran importancia para encontrar la respuesta idónea a la hipótesis de la investigación, así también se utilizaron fichas bibliográficas y documentales. Este trabajo debe ser considerado como un aporte más, hacia la búsqueda de soluciones para la eficacia de la estructura jurídica en materia laboral.

En el primer capítulo, se desarrollan algunos conceptos del derecho de trabajo, antecedentes, evolución, naturaleza jurídica, su ubicación, denominaciones, principios y sus fuentes; continuando con el segundo capítulo, con relación a los sujetos del derecho de trabajo, concepto de patrono y trabajadores y la relación de trabajo; en el tercer capítulo, se analiza lo referente al contrato individual de trabajo, conceptos, elementos, características y formalidades; en el cuarto capítulo, la discriminación en el trabajo, concepto, clases y características; en el quinto y último capítulo, lo relativo a la legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el trabajo, así también a las autoridades de trabajo.



CAPÍTULO I

1.El Derecho de trabajo

1.1. Definición de derecho de trabajo

Derecho de Trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios; interviniendo el Estado como poder neutral y superior de la economía nacional que ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción¹.

Así también el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales del autor Manuel Óssorio al respecto menciona que la definición de derecho de trabajo comprende el derecho al trabajo que incluye garantías contra el paro, escuela de aprendizaje, agencias de colocación, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado; así también incluye reglamentos de trabajo, que regulan las formas y condiciones en que los trabajadores deberán de

¹ Cabanellas De Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 121.



prestar sus servicios frente a los patronos, leyes protectoras de los trabajadores, jornadas, horas extraordinarias, higiene y seguridad; derecho en el trabajo que incluye; salario, contrato de trabajo, limitación de la contratación laboral y la relación laboral y por último comprende el derecho después del trabajo que incluye; previsión social, jubilaciones, pensiones, vacaciones, descanso semanal, accidentes y enfermedades profesionales y todas aquellas prestaciones a que tiene derecho el trabajador después de finalizar su relación laboral, el mismo autor menciona a Krotoschin que define el derecho al trabajo como: el conjunto de normas y principios jurídicos destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto".²

El autor Mario De la Cueva al respecto indica que el derecho de trabajo es aceptado en nuestra legislación como un conjunto de normas jurídicas y principios destinados a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía física o intelectual de trabajo a otra persona y no habrá un régimen distinto cuando predomine la energía física sobre la intelectual cuya diferencia única será en cuanto a los salarios. Complementa esta definición diciendo que el trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio y finalmente se establece que el derecho de trabajo es el derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros, a excepción de aquellos trabajos

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 234.

desempeñados bajo ciertas circunstancias y modalidades especialmente aquellos trabajos denominados como trabajos sujetos a régimen especiales”.³

1.2. Antecedentes históricos del derecho de trabajo

El estudio de la historia del derecho laboral, comprende dos etapas:

Epoca anterior a la formación del derecho laboral.

Epoca que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

En la primera etapa no se puede referir de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario, ni tutelar, por lo tanto a esta etapa la podemos denominar como prehistoria laboral, no existe derecho laboral propiamente dicho, sin embargo el estudio de esta etapa nos sirve para interpretar de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Los fenómenos laborales se han perfeccionado en una forma interna o externa dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su participación o incidencia intercultural, a excepción de instituciones determinadas

³ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 609.

como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral, fue producto derivado de las constantes guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.

El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, principalmente de todos aquellos trabajos de baja categoría y en consecuencia era un trabajo forzado y no un trabajo como actualmente lo interpretamos como un acto libre de voluntad entre las partes.

No se puede mencionar la normativa laboral en la antigüedad, en primer lugar porque no estaba configurado o codificado el derecho de trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la actualidad. En la edad media prevaleció el sistema económico de la clientela y la actividad del trabajo, el cual era ejecutado únicamente por los artesanos y mozos, como resultado del sistema feudal,



1.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala

De la época precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor riqueza.

De la época colonial se encuentran abundantes abusos cometidos por los conquistadores, sobre una raza que se les cuestionaban si tenían o no alma. La bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos.

Las ideas humanitarias y la actividad de algunos personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento al indígena en relación a la insertación de los principios básicos del derecho de trabajo.

Las famosas Leyes de Indias significa un ejemplo positivo y claro de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que cometían sus súbditos. Asimismo es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, pero fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se



complementaría siglos después, pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal, que dio una nueva visión de lo que más adelante sería la nueva disciplina jurídica laboral.

Las primeras regulaciones a cerca de las relaciones laborales tenían un marcado acento civilista, típicamente privativista y su transformación que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo, la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral en las relaciones que se daban entre los patronos y trabajadores en la prestación de un trabajo.

Han quedado atrás aquellas épocas en la que por ley de trabajo se le daba el nombre de mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el jefe político y que al trabajador se le llamaba mozo, jornalero, cuadrillero y ganadero y en las que en vez de celebrar un contrato, las leyes denominadas mandamientos hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en la misma ley existía la prohibición que se le hacía al patrono de vender al mozo o jornalero y tampoco se podía sustituir a los trabajadores como lo establece actualmente el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social".⁵

⁵ Molína, Luís Fernández, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 35.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Como se ha visto con anterioridad en la evolución e implementación del derecho de trabajo se encuentran constantemente dos corrientes: la publicista y la privatista. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual, la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad, en otras palabras, para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal es protagónica o periférica.

1.5. Ubicación del derecho de trabajo

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público, el Código de Trabajo es claro en regular que nuestro derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación en el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Al sostener esta postura se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo las limitaciones a la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores.



Finalmente, se puede considera al derecho de trabajo como una rama del derecho público

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El aparecimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del estado en la solución de los problemas socioeconómicos que se padecían en esa época.

Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano.

Crítica: Si bien es cierto, que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. La relación que surge entre el empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista”.⁶

⁶ **Ibid.** Págs. 55 y 56.



1.6. Diversas denominaciones del derecho de trabajo

Como se sabe, las primeras leyes de trabajo formaron parte de una legislación que se determinó, particularmente en Francia, denominada, legislación industrial. Esta manera de identificarlas pareció en seguida impropia, ya que las normas aludidas no se aplicarían, con el correr del tiempo, a la industria exclusivamente, ni sería su objeto regular únicamente esa actividad, sino encarar la situación de las personas ocupadas como trabajadores indistintamente en la industria, comercio, agricultura.

Por eso se hizo común la expresión derecho obrero, más justa por lo menos desde el punto de vista histórico, porque dichas normas se aplicaron principalmente a los obreros.

Se ha propuesto, si embargo llamar derecho social al grupo de doctrinas, normas e institutos de derecho que surgieron particularmente en este siglo para proteger al trabajador y a los hombres económicamente débiles. Gierke menciona sobre esta denominación que se refiere al proceso de socialización que se produce en la sociedad como consecuencia de su evolución y sobre todo de su integración económica, las leyes de trabajo podrían formar parte de un grupo integrante del derecho social.



EL derecho laboral, últimamente se ha empezado a hacer progresos la expresión derecho laboral, destacándose a Cabanellas, quien sostiene que las demás denominaciones de las demás ramas del derecho asocian un sustantivo: derecho y un calificativo: penal, civil, comercial, etc y estima que la misma adjetivación debe hacerse tratándose del derecho laboral, derecho de clase, originalmente la legislación de trabajo fue una legislación de emergencia y constituyo un derecho de los trabajadores.

Scelle considera al derecho de trabajo como un derecho de clase; que en un estado democrático no deben de haber clases ni se debe de legislar ni gobernar para una clase determinada. Sin embargo, entiende que si bien es deber de los gobernantes de tratar a todos en un plano de absoluta igualdad, mantener el orden público y resguardar los derechos individuales sin distinción, es posible, en cambio, legislar para una clase, para un grupo social o para determinados sectores de la actividad profesional. A pesar de nuestros deseos y nuestras ideas, nadie puede negar que existen clases sociales, como no puede desconocerse que los hombres, dedicados a las mismas actividades forman grupos para los cuales suelen dictarse leyes especiales en vista de que entre ellos existen problemas comunes cuya solución los une. Más aún; la sociedad es, desde cierto punto de vista, un conjunto de clases, de grupos unidos por intereses o por su condición común. Puede por consiguiente existir legislación de clase y una de ella sería el Derecho de Trabajo.

1.7. Principios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, como creación del hombre de la comunidad, fue formulado con un fin específico consistente en mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. Dentro de los principales principios podemos mencionar:

1.7.1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino también es su actual sustentación. Las normas primogénitas de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión de trabajo. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección”.⁷

⁷ De Ferrary, Francisco, **Derecho de trabajo**, págs. 230 a 237.



Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; así también señala que, que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte. El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. viene a desempeñar de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. Algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene por objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador, asimismo procura establecer un equilibrio supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales”.⁸

1.7.2.Principio de irrenunciabilidad

Son nulas todas las disposiciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se exprese en convenio o contrato de trabajo.

⁸ Molina, **Ob. Cit**; págs. 3 y 4.



implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Por lo mismo resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponde, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador o de ampararlos en todo proceso laboral".⁹

Por otra parte cabe la interrogante de: ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse?, Al tenor del Artículo 106 de la carta magna, los derechos consignados son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa sección básicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, mínimos, esos serían los irrenunciables, a contrario sentido, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho mínimun pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Se repite nuevamente la característica de imperatividad de las normas laborales que se deben de entender aún o en contra del mismo trabajador, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

⁹ Molina, **Ob. Cit**; Págs. 5 al 11.

Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador, de aceptar una renuncia en estado de necesidad o que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

1.7.3.Principio de aplicación decreciente

Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles. En ese sentido el autor Martins Catarino establece que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad aun trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraprestación a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.

1.7.4.Principio evolutivo

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es

una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones. El derecho laboral es un derecho mutante que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida de que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen precisamente esas bases.

Nuestra constitución establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo. También el derecho laboral es un derecho inconcluso, porque nunca esta terminado, siempre esta cambiando, avanzando pero en una misma dirección con el fin principal de obtener el mayor beneficio para los trabajadores”.¹⁰

1.7.5.Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva por el Estado, quien debe intervenir en forma forzosa dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad

¹⁰ Molina, Ob. Cit; pág. 12.

de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones ya que si no se cumplen estaríamos ante un quebramiento de las leyes laborales y principalmente de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por ello se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley, en caso contrario podrán ser exigidas.

1.7.6.Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los casos que se dan en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. El objetivo principal de este principio es el de resolver los distintos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles y finalmente realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino favorece los intereses justos de los patronos.



En los citados considerandos del código, define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a la realidad objetiva como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral. En cuanto a lo objetivo no existe un criterio unánime de su alcance, pues ya se ha repetido que este derecho, al ser tutelado es por definición subjetivo y no objetivo”.¹¹

1.7.7. Principio de sencillez

El derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se observa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

¹¹ Molina, *Ob. Cit.*; pág. 13.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben de pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.7.8.Principio conciliatorio

Más allá de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria. Asimismo como en el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto dentro de la sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante, como lo es lograr la sincronización de las partes de producción a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo proclama la carta magna, establece que las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias. El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias.

A la luz del fenómeno mundial, debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo, entre la controversias que surjan entre los empleadores y trabajadores, que si bien van haber siempre intereses contrapuestos, así también intereses comunes y que para resolver las diferencias deben procurarse mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenerare en conflicto”.¹²

1.7.9. Principio del rendimiento o de la buena fé

El principal vínculo jurídico entre el patrono y el trabajador es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por eso resulta importante ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto del otro.

El autor Plá Rodríguez expresa que si hay obligaciones de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir con el contrato de buena fe y considera el principio de buena fe, como un componente básico y general.

1.8. Fuentes del derecho de trabajo

Dentro de las principales fuentes del derecho de trabajo encontramos:

¹² Molina, **Ob. Cit**; págs. 26 y 27.

1.8.1.Fuentes reales y formales

El hombre vive y seguramente vivió en sociedad, su naturaleza lógica lo llevo desde sus orígenes a buscar la compañía de sus semejantes y a respetar ciertas normas, reveladas por su intuición, como indispensables para el mantenimiento de la vida en común. Por otra parte, nadie ignora que esta forma de vida no habría podido subsistir si ciertas reglas de conducta no hubieran sido siempre acatadas por los miembros del grupo. Por lo tanto en las relaciones humanas y en las capas más profundas de la constitución de los grupos sociales es posible encontrar el derecho en un estado o momento de su formación. La vida social, en sus distintas manifestaciones, es pues, la fuente real de todo derecho y también del derecho de trabajo, además el derecho se transforma en una regla imperativa de la conducta humana después de haber encontrado una de las formas auténticas de expresión y se mantiene como tal únicamente mientras responda a un sentimiento general a cerca de la necesidad de su vigencia, es decir mientras subsista su forma material.

Si el derecho es, dice por su parte De la Cueva un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al Estado generalizar su aplicación. Por esto la ley fue y sigue siendo la fuente formal más importante, si bien últimamente el dogma de su omnipotencia ha entrado en crisis frente a la



revalorización que nuestro tiempo ha hecho de las manifestaciones espontáneas libres del derecho”.¹³

1.8.2.Fuentes formales tradicionales

Como en las demás ramas del derecho, también en el nuestro, la Constitución, las leyes, ciertos actos del poder ejecutivo y la jurisprudencia constituyen parte de las fuentes formales. De ellas provienen el derecho de trabajo regalista o de origen étático, correspondiendo simplemente agregar que tales fuentes no tienen en el derecho del trabajo peculiaridades de ningún género.

1.8.3.Fuentes extraetáticas

Como se sabe, dentro de los cuadros profesionales suelen las partes ponerse de acuerdo para dictar normas de aplicación general en el ámbito de ciertos sectores profesionales o en determinadas regiones. Dichos acuerdos se refieren en general a los servicios contratados por la empresa y a la forma de prestarlos por parte del trabajador. Estas fuentes son originadas por la emisión de determinadas normas de aplicación a una región o determinado sector profesional.

¹³ De Ferrary, **Ob. Cit**; págs. 325 y 333.

Este fenómeno de la institucionalización de la profesión y de la empresa, cada día más evidente, ha diversificado notablemente el derecho del trabajo, ha aumentado sus fuentes y le ha dado una marcada espontaneidad, al mismo tiempo, una mayor estabilidad y debido a esta evolución, el derecho de trabajo originalmente étático y unilateral, se ha convertido en bilateral, negociando en el plano colectivo.

1.8.4.El reglamento de taller

Otra fuente importante de reglas relativas al trabajo subordinado es el reglamento de taller o reglamento interno, es decir el conjunto de normas organizativas y disciplinarias destinadas a ordenar la vida interna de un establecimiento. Dichos reglamentos sin los cuales no podría desarrollarse normalmente la vida interna de los grandes establecimientos industriales y comerciales de nuestros días, contienen en general normas relacionadas con los actos permitidos o vedados al personal y a las penalidades respectivas, así como prescripciones relativas al trabajo, a la higiene, a la seguridad del trabajador y a las precauciones debidas por este al establecimiento. En estos casos el reglamento de taller o reglamento interno debe considerarse una fuente de derecho y no de obligaciones. En una disciplina jurídica en formación como la nuestra, vinculada a instituciones, grupos y hechos de la vida real, la evolución de estos, sus cambios constantes, nos van mostrando cada vez con mayor claridad la verdadera

naturaleza jurídica de los institutos del derecho de trabajo y con una mejor tendencia.

1.8.5. De los usos y las costumbres

Con más frecuencia que en otras ramas del derecho, las leyes de trabajo, la doctrina y la jurisprudencia se remiten a los usos y costumbres, las cuales por esta circunstancia han vuelto a revalorizarse en nuestra materia como fuente del derecho de trabajo. Los usos en el siglo XIX fue una parte de gran importancia para el desarrollo del derecho de trabajo, en ausencia de una reglamentación de conjunto de las relaciones de trabajo y de un régimen jurídico en que la organización de la relaciones privadas descansan en los contratos, las prácticas seguidas por los contratantes debían de llenar las lagunas de la legislación. Para que la costumbre pueda ser invocada como tal debe presentar también un elemento de carácter material y tener necesariamente el valor de un hábito, nacido en el medio de trabajo y seguido de manera regular y continua en la localidad y en la profesión. En general los autores sostienen, tratándose de las otras ramas del derecho, la lógica supremacía de la ley sobre la costumbre, pero esta opinión no disfruta de la misma adhesión dentro de la doctrina del derecho del trabajo a pesar del carácter imperativo e irrenunciable de éste. En efecto, se ha recordado la importancia de la costumbre en la vida del trabajo, se ha pretendido que aquella forma parte de la



estructura milenaria de los oficios, se ha sostenido que en el seno de los cuadros profesionales actúan fuerzas superiores al poder de la ley.

1.8.6.Fuentes internacionales

En primer lugar deben de mencionarse los acuerdos bilaterales celebrados por estados soberanos en vista de mejorar las condiciones de trabajo subordinado, esta práctica se inició en 1904 a raíz del tratado celebrado entre Italia y Francia en el que se incluyeron disposiciones destinadas a proteger al trabajador. La idea de unir esfuerzos de dos o más países en el campo de la protección del trabajador o de la seguridad social no es nueva y tiene como fin asegurar por acuerdos internacionales a la persona del trabajador las garantías de seguridad análogas a aquellas que los tratados de comercio han previsto para los productos del trabajo. Cabe agregar que en américa inició esta misma práctica como resulta del tratado entre Argentina y Chile, sobre la reciprocidad en materia de accidentes de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos, son aquellas personas que forman la parte activa y la parte pasiva en cualquier relación laboral que se da con ocasión de un contrato laboral o en la misma prestación de los servicios, pero como parte de ellos es preciso figurar algunos conceptos entre los cuales tenemos:

2.1. Definición de trabajador

Es el sujeto primario de las relaciones que se dan con ocasión del trabajo, porque es contra quien van dirigidos todas aquellas garantías mínimas establecidas por la Constitución y demás leyes de trabajo y previsión social. El derecho de trabajo nació para proteger la actividad y derechos del hombre por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de un ser humano, la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, cuya finalidad es constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre su existencia

decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, principios que no se conciben sino en función de la persona física, por lo consiguiente el derecho de trabajo gira alrededor del hombre trabajador. La ley de 1931 estableció que el trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de cuya redacción se podría deducir que los sindicatos podrían ser trabajadores cuando celebren el contrato de equipo.

En la actualidad, la ley nueva señala que el trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, cambio que implica que únicamente la persona física, en este caso el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución para que entre otros conflictos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de exclusión de los trabajadores, quedará al margen de la ley. No todas las personas físicas son trabajadores, de allí que el derecho de trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría.

La legislación nueva, contempla tres aspectos importantes para comprender mejor el significado de trabajador: a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de los servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que prevalecía en aquella legislación, en cambio para la ley nueva es suficiente es el hecho de la prestación de los servicios; b) En segundo lugar la ley vieja hablaba de de una prestación de servicios bajo la dirección

y dependencia del patrono, términos que dieron origen al trabajo subordinado y al trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la substitución por el pensamiento nuevo, que concuerda con la teoría de la relación de trabajo; c) Ahora bien el concepto de trabajo subordinado sirve no para distinguir las formas de trabajo, en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables y que debe realizar siguiendo las normas vigentes en la empresa. La ley de 1931 empleo la formula empleado de confianza, la cual fue sustituida en la ley nueva por el término de trabajador de confianza, el cual consistía en puesto de dirección o de inspección de las labores que desempeñaban las personas que ejecutaban trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Así el autor Francisco de Ferrari define al trabajador como: toda persona que presta sus servicios es estado de subordinación, originado por un contrato” .¹⁴

Para Guillermo Cabanellas, trabajador es: todo aquel que realiza una labor útil socialmente, laborioso o aplicado al trabajo, el que realiza una tarea manual. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económica” .¹⁵

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es todo individuo que trabaja; dentro del ámbito socio-político se define como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, es decir la persona que desempeña el trabajo.

¹⁴ De Ferrary, **Ob. Cit;** Pág. 334.

¹⁵ De la Cueva, **Ob. Cit;** pág. 387.

El trabajador independiente presenta mayor dificultad de distinción derivada del elemento de subordinación, se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia no es un trabajador tratando de superar esta situación. En un estado intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral., tales como comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc.

El trabajador por obra, es un tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual y se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es la sujeción del trabajador hacia el patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada, por lo mismo el plazo del contrato corre en función de la obra concluida. Por su parte el pago debe efectuarse conforme se concluya la obra total o parcial al concluir las partes en que se haya acordado subdividir el trabajo. El trabajador ocasional o transitorio, contratado para un trabajo temporal, en la mayoría de casos, encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general es referido a labores ajenas a las actividades normales de la empresa. La legislación no regula expresamente el trabajo ocasional, aunque tíbiamente lo contempla al indicar en el Artículo 27 del Código de Trabajo, al indicar que los contratos menores de sesenta días pueden ser verbales. No estaríamos frente a un trabajo ocasional, si la

obra encargada es del giro ordinario del empleador, en tal caso sería un contrato de corta duración. Trabajadores sujetos a régimen especial, son todos aquellos que prestan sus servicios o ejecutan la obra en lugares y circunstancias diferentes a los trabajos que se prestan en condiciones normales de la relación laboral. Dentro de los cuales podemos mencionar, el trabajo agrícola o ganadero, trabajo de menores de edad y mujeres, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de aprendizaje, el trabajo de transporte y el trabajo en el mar y vías navegables.

2.2. Definición de patrono

Es toda persona individual o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo, es toda persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores. Para Guillermo Cabanellas, patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".¹⁶

El representante del patrono, como su nombre lo indica, son sujetos de la relación laboral, pues su función consiste en representar al patrono, el concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico, asimismo previene que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección, administración conocidos como representantes del patrono.

¹⁶ Cabanellas, Ob. Cit; Pág. 298.

El patrono debe ser una persona ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es mayor de edad y en goce pleno de sus facultades y derechos. En el segundo caso la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta civil o mercantil, nacional o extranjera. La empresa desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble, por lo que es una cosa y no una persona, por lo que no puede ser sujeto de derechos y obligaciones. Sin embargo en el Código de Trabajo se refiere a la empresa como empleador o centro de producción. Anteriormente se apunto que el trabajo debía prestarse personalmente por quien lo contrato y que cualquier cambio implicaba una nueva relación de trabajo con el trabajador sustituto, igual forma no puede cambiarse la figura del empleador sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

2.3. Relación de trabajo

Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual significa el mero hecho de que una persona trabaje directamente para otra en condiciones de subordinación y bajo determinadas condiciones y que contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que solo exista o no un contrato de trabajo. De ahí que algunos

autores como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no hay un contrato sin relación de trabajo de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo".¹⁷

Las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación de las cuestiones que afectan la formación de la relación y del contrato de trabajo y las que puedan suscitarse en ocasión de las cláusulas que mantengan las condiciones de trabajo, este apartado es importante porque si bien no existen disposiciones precisas sobre el primero, la cuestión relativa a las condiciones de trabajo esta resuelta en la Constitución y en la ley; muchas veces hemos dicho que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo individual o colectivo, es las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se ven en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador; sabemos, asimismo, que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo. De estas ideas brotaron los principios que ya conocemos en nuestra legislación, como la renuncia de disposiciones constitucionales y legales sobre las condiciones de no producir ningún efecto legal, el segundo principio consiste en la nulidad de una cláusula no produce la nulidad de la relación de trabajo.

¹⁷ Cabanellas, Ob. Cit; Pág. 347.



la primera en relación a la naturaleza del trabajo humano, podía ser sometida su prestación a la idea del contrato, la segunda se refiere en si a la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas en la cual existe un acuerdo previo de voluntades, sin la cual la prestación de trabajo no podría cobrar existencia jurídica.

De la definición de relación se deducen algunas consecuencias; a) el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, b) la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto que le dio origen y da consecuencia la realización de efectos que derivan de las normas de trabajo, c) la prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho de trabajo, porque se trata de un imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo, d) la prestación de trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con posterioridad, a la que se le da en nombre de relación de trabajo, en el contrato, el nacimiento de derechos y obligaciones de cada una de las partes".¹⁸

¹⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; Págs. 207 y 208.



CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo

3.1. Definición de contrato individual de trabajo

Para el autor Guillermo Cabanellas, es aquél que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas, más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”.¹⁹

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República regula: que el contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione,

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 95



basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características establecidas en esta ley, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que este obligado el patrono. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que se deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física.

El contrato individual de trabajo puede ser: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación, b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo; c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a las labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o



temporales que no excedan de sesenta y días, a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales. El contrato como una institución, tiene en lo laboral, un significado muy especial, por un lado se cuestiona su importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo y por el otro lado se omite un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto de que muchas legislaciones, sin entrar a mayor análisis confunden los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo, por lo que es necesario el estudio de ambas instituciones. Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. El derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica, que por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo con el fin de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por darle más importancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo por que el contrato tiene una gran influencia civil, esto es contractual, en cambio la relación tiene marcado contenido publicista”.²⁰

El contrato en nuestra legislación con influencia publicista ha requerido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. El contrato como anteriormente se indico, es una institución típicamente civil y por lo mismo de derecho privado, la

²⁰ **Código de Trabajo**, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

admisión de la figura del contrato es el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal. El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato, congruente con su inclinación publicista, este Artículo que contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación restando a detalles puramente técnicos, de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a su respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código. Lo importante es la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto a este punto, al establecer tajantemente que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Resalta la importancia de la relación sobre el contrato, asimismo se aclara la validez marginal que adquiere el contrato laboral, sin la relación laboral. Es decir que se puede celebrar un contrato sin que la relación laboral se de por iniciada, obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo, pero aplicando los principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios, esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral. Sin embargo el Artículo 20 del Código de Trabajo hace referencia a las condiciones de



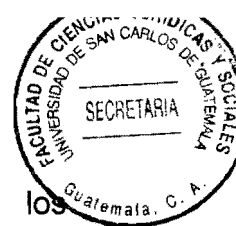
trabajo que rigen un contrato o relación de trabajo y el Artículo 24 de la misma ley, señala que la falta de cumplimiento de contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva o sea a las prestaciones que determine este Código.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público, Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato.

Una de las características especiales del vínculo laboral es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral, implica una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento en que el trabajador levante la piocha para excavar, el albañil prepare la mezcla o la secretaria tecle las primeras letras, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo, lo contrario que raras son las excepciones, sería de considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por si mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene por vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación o sea el pago del salario, siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.

En resumen a lo indicado, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo, tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación se puede afirmar que al hablar de relación y contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo, son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Todo contrato de



trabajo implica un acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad, por ejemplo por escrito ante dos testigos, en papel sellado de menor valor, etc. Puede convenirse en que el trabajador realizará un trabajo a partir del día quince del próximo mes, en este caso existe un acuerdo de voluntades, existe un contrato y por ser de trabajo su contenido, estamos frente a un contrato de trabajo, habrá en este caso un contrato pero no una relación laboral, podemos decir que estamos aún en el campo de lo civil.

3.2. Elementos generales del contrato individual de trabajo

Habiéndose establecido que, con características propias, el contrato de trabajo si es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato, como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe de tener en cuenta tres elementos del negocio civil:

3.2.1. Capacidad

En términos generales se reconoce dos clases de capacidad; a) de goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.

b) de ejercicio: es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Se habla también de una capacidad para trabajar, pero esta se refiere más al objeto y no a la obligación.

La incapacidad es lo contrario de la capacidad. El Código Civil distingue entre capacidad relativa e incapacidad absoluta. En el derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial que esta establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo el cual dice así: tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes o fallidos, en contraposición a las leyes civiles, la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, los que han cumplido dieciocho años de edad. Las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual son: el contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

Si la incapacidad esta establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues un contrato cuyo contenido esta establecido por condiciones legales mínimas.



Es un contrato que es controlado en su ejecución por la inspección general de trabajo.

d) Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo.

El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque en la inmensa mayoría de los casos, tiene necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar. Sin embargo existen contradicciones en el Código de Trabajo referente a esta capacidad, en lo que establecen por un lado los Artículos 32, 148 literal e y 150 por el otro. No obstante, para superar este se ha interpretado así: para que un menor de catorce años trabaje, se necesita de la autorización de la inspección general de trabajo, una vez autorizada dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el representante del menor o el menor con previa autorización, en cuyo caso requeriría una autorización.

3.2.2. El consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo claramente plasmada en la Constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo. El



Artículo 6, como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que ejerza profesión o actividad lícita que le plazca; asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del mismo cuerpo legal, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento, este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud de amplias difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan formas de trabajo forzado, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad. La declaración de voluntad negocial se clasifica en: receptiva y no receptiva; una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado; no es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público. En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral podrían presentarse: a) error en la persona: siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato; b) dolo: es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar; c) violencia o intimidación: es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.



3.2.3. Objeto

El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono.

3.3. Elementos especiales del contrato individual de trabajo

3.3.1. Prestación personal del servicio

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajadores o compromisos laborales, la lleva a cabo una persona individual, por lo que la parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica.

3.3.2 Subordinación

Es el elemento que destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro. consiste en la prioritaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra por servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de respetar y cumplir con las



órdenes que se le imparten, conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como imponerle condiciones y reglamentos. Se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior del trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos, entre las cuales tenemos:

Subordinación técnica: Se refiere a la supeditación que el trabajador debe de saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador;

Subordinación económica: Hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia;

Subordinación legal: Es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios y en beneficio de un empleador.



3.3.3. El salario

Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa, pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos”.²¹

4. Características del contrato individual de trabajo

4.1. Bilateral

De éste se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario

4.2. Consensual

Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

²¹Molina, **Ob. Cit;** págs. 92 a 97.



4.3. Oneroso

Implica una prestación mutua de contenido económico, en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

4.4.Principal

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

4.5.De tracto sucesivo

“El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones”.²²

5.Formalidades del contrato individual de trabajo

Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo es difícil aceptar que una persona o entidad sería y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente

²² Molina, Ob. Cit; pág. 98.

contrato laboral, esto es difícil concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto.

El contrato de trabajo, por ser no formalista, esta reducido al mínimo de formalismos, puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

Algunos centros de trabajo por su antiformalismo, se han creado modelos pre-elaborados de contratos de trabajo, mismos que son utilizados en gran cantidad de empresas, en general son aceptables y es conveniente que se impriman modelos propios y adaptados a las necesidades internas de la empresa.

Todo contrato de trabajo debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días siguientes a la dirección general de trabajo para su registro, ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, no es señal alguna de aprobación".²³

²³ Molina, Ob. Cit; pág. 99.





CAPÍTULO IV

4. La discriminación en el trabajo

4.1. Definición de discriminación

Según el Diccionario de las ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define la discriminación como: la acción y efecto de discriminar, separar, distinguir una cosa de la otra, desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.²⁴

El diccionario, manual jurídico de José Alberto Garrone, define a la discriminación como: separar, distinguir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos religiosos o políticos”.²⁵

Discriminación, según el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas: es diferenciar y distinguir cosas o situaciones entre sí: tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosos”.²⁶

²⁴ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 258.

²⁵ Garrone, José Alberto, **Diccionario manual jurídico**, pág. 218.

²⁶ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 737

4.2. Clases de discriminación en el trabajo

4.2.1. Discriminación por motivos o razones de estado civil

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona y que puede ser objeto de discriminación por tal razón en vista que los patronos desean contratar personas solteras de preferencias o bien casada en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado pues, una persona casada o soltera bien puede desempeñar en un trabajo sin que se influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casado(a), soltero (a), en la mayoría de los casos ésta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto puede citar a manera de ejemplo, como en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casada, dependiendo sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos y requiriendo previo a la contratación laboral otros requisitos como el que la persona no posea tatuajes en su cuerpo, o que presente la mujer una prueba de embarazo para constatar su estado y también realizando la prueba del



polígrafo, dentro de esta forma de discriminación constantemente encontramos en los medios de comunicación que se requiere los servicios de determinados trabajadores pero como requisito indispensable se desea que su estado civil sea soltero o casado.

4.2.2. Discriminación por motivos o razones de sexo

En relación a la discriminación por motivos o razones de sexo, es importante resaltar que existe una breve diferencia entre el sexo masculino y el sexo femenino, pero solo en relación a la fuerza física y no en los demás aspectos. Sin embargo los patronos en nuestro país y principalmente de la instancia privado hacen diferencia entre ambos sexos, como si la mujer o el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desempeñar un trabajo, un oficio o una profesión.

4.2.3. Discriminación por motivos o razones de religión

Al referirse a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas de empleo que hacen los patronos por los diferentes medios de publicidad seleccionando a quienes son católicos, evangélicos o cualquier otra religión que se profese, como si para el

patrono este aspecto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en el rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales contenidas en las leyes laborales vigentes. Llegando al extremo de anunciar las ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano (evangélico) y que además debe probarlo con una carta del pastor de la iglesia donde asiste, o bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante, extremo que se ilustra con las constantes publicaciones de ofertas de trabajo que se solicita como requisito esencial que profese alguna religión en especial.

4.2.4. Discriminación por motivos de edad

Esta forma de discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida y que es la mas frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotarlo al máximo. Razones por las cuales los patronos prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho años y menores de treinta y cinco años de edad, dependiendo de la clase del trabajo o simplemente el interés del patrono. Con dicha situación se marginan o dejan a un lado a la gran masa de la población trabajadora como son los trabajadores que tienen menos de dieciocho años y más de treinta y cinco años de edad. En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores

de veinticinco años de edad tal el caso de las secretarias y otros puestos análogos que se refieren a trabajo de mujeres solicitando que sean de determinada edad.

4.2.5. Discriminación por tener grabaciones en el cuerpo

Esta clase de discriminación se refiere que el trabajador no puede optar a un trabajo por tener signos, letras, números o cualquier pintura impresa en su cuerpo, que comúnmente se le denominan tatuajes, forma de discriminación que no se encuentra contenida expresamente en la ley pero atenta contra los principios constitucionales. Esta situación es grave ya que se considera como una forma de discriminación, ya que el trabajador que posea tatuajes estará impedido de trabajar bajo la dirección y dependencia de un patrono.

Es importante establecer este tipo de discriminación ya que la persona que posea tatuajes no le impide o influye en el desempeño o rendimiento del trabajo y al patrono no le perjudica en ningún aspecto, esta forma de discriminación es adoptada principalmente en la instancia particular y se presume que dentro de los criterios en que se fundamentan los patronos para hacerlo es evitar que una persona con tatuajes haya pertenecido al crimen organizado o haya cometido algún hecho delictivo y que de alguna forma al entrar a su empresa le cree cualquier tipo de problemas.



4.2.6. Discriminación contra la mujer aspirante, solicitando prueba de embarazo

Ésta es otra forma de discriminación común en nuestro medio ya que se tiene conocimiento de que empleador en el sector privado esta solicitando que la mujer interesada en la contratación debe presentar físicamente una prueba de embarazo. Se deduce que el patrono requiere este requisito para estar seguro de que la mujer aspirante no tenga ningún compromiso de tiempo y personal que distraiga el trabajo, así también por interés propio del patrono de no tener ninguna responsabilidad legal con las prestaciones con la mujer en estado de gestación.

4.2.7. Discriminación por medio de la prueba del polígrafo

El polígrafo es un aparato por medio del cual se comprueba si una persona esta en lo correcto en sus respuestas, es una prueba que se le hace a una persona en base a un interrogatorio de interés en este caso para el patrono, la cual consiste en colocarle dos terminales a la persona en ambos brazos y luego comienza el interrogatorio y de acuerdo a las respuestas aparece la respuesta correcta en una pantalla. Esta la considero como una forma de discriminación ya que viola el precepto constitucional a la libre emisión de pensamiento y el derecho al trabajo que establecen todas las leyes de trabajo. La primera estipulación anti-discriminación, se encuentra en la misma Constitución, donde el artículo 4º.



Establece: en Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar una conducta fraternal entre si. En un campo más específico, la reforma al Código de Trabajo comprendida en el decreto 64-92 del Congreso de la República, contiene expresas normas que en términos generales, prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto al acceso a los puestos de trabajo. Sin embargo, prácticamente no se ha notado mayores cambios en este aspecto. Lamentablemente a diario se transgreden impune y públicamente las normas antidiscriminatorias contenidas en la referida reforma, por ejemplo, es prohíba la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del trabajador y en los casos de que por razón del puesto se requiera determinada característica (guardianes hombres, secretarias mujeres), debe contarse previamente con un permiso de las autoridades de trabajo.

En la sección de clasificados de cualquier periódico podemos leer las característica, a veces demasiado detalladas que se requieren para optar a una vacante (de veinticinco años, soltera, de determinada religión, de centro de estudios específicos, incluso solicitan enviar fotografía, etc.). Como digo en abierta contradicción de lo que la ley vigente dice. Por lo mismo se trata de otro caso mas, de ley vigente pero no positiva. Valdría la pena revisar la ley y derogarla por inoperante o imponer su

cumplimiento. Pero esta situación revela varios aspectos que circundan el ámbito laboral, leyes inadecuadas, acaso importadas de otros países, ignorancia de las normas legales aplicables o un incumplimiento que raya en el desprecio de la norma, lo cual crea en el medio una cultura de inobservancia a la ley, con consecuencias muy negativas, no solamente en el ámbito laboral".²⁷

Dentro del Código de Trabajo podemos realizar una clasificación de la discriminación la cual el Artículo 14 regula: Que se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado cree para los trabajadores en general, cuando se viole alguno de estos preceptos estaríamos hablando de una discriminación dentro del lugar de trabajo, cuando la persona ya se encuentra trabajando.

El Artículo 137 del mismo cuerpo legal establece; que se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo, al violar alguno de estos preceptos estaríamos hablando de una discriminación previo a ser contratado.

²⁷ **Seminario. Discriminación de la mujer en la legislación civil, U.S.A.C. págs. 1 al 52.**

4.3. Características de la discriminación en el trabajo

- a) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objeto los trabajadores cuando se hace una oferta de trabajo,
- b) La discriminación en el trabajo se refiere a dar un trato de inferioridad o desprecio a un trabajador o grupo de trabajadores en una oferta de trabajo.
- c) La discriminación como un acto de seleccionar o separar, se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción, practican al momento de ofrecer sus ofertas de empleo.
- d) La discriminación en el trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad y otros aspectos.

4.4. Formas de discriminación en el sector público

La situación laboral de los servidores públicos, a los que preferimos denominarle “trabajadores públicos”, es uno de los muchos que confronta el derecho laboral de la sociedad en que vivimos. La situación laboral de los trabajadores públicos es susceptible de un doble tratamiento, pues nos podemos limitar a la descripción de



normas e instituciones de uno o algunos sistemas jurídicos a fin de determinar la forma de su designación, sus derechos y obligaciones, sus beneficios económicos y de cualquier otra índole que perciben. Pero es también posible que preguntemos que las reglamentaciones nacionales satisfacen la idea del derecho de trabajo y de seguridad social, esto es, si se justifican a la luz de los principios sociales, éticos y jurídicos que tienden a dar satisfacción y los ideales y aspiraciones de nuestro tiempo, asegurar a todo ser humano, cualquiera que sea la forma de su actividad, una existencia decorosa y libre, que le ponga el abrigo de la necesidad y le permita disfrutar honesta y razonablemente los beneficios de la economía, la civilización y de la cultura.

La naturaleza intrínseca de la relación entre el estado y sus trabajadores; es una relación laboral que se entable entre trabajadores y la administración pública representada por el jefe de estado. Finalmente cabe decir que los órganos administrativos al realizar las convocatorias para optar a un cargo público siempre exigen los mismos requisitos que exige la entidad privada para la contratación de personal, violando así el precepto constitucional del artículo cuarto y disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

4.5. Ofertas de trabajo

4.5.1. Definición de oferta

El Diccionario de las ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define lo que es oferta al expresar que “Es la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa”.²⁸

José Alberto Garrone, en su Diccionario manual jurídico, define lo que es oferta al expresar “el hecho de proponer a otra persona la concertación de un contrato”.²⁹

El Diccionario de derecho usual, de Cabanellas, define a la oferta como “la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa, se dice también que es una obligación y puede ser verbal o real”.³⁰

Con base a las definiciones anteriores sobre lo que es la oferta, se puede afirmar que la oferta de trabajo es: “la promesa o proposición que hacen los patrones que necesitan

²⁸ Ossorio. **Ob. Cit;** pág. 511.

²⁹ Garrone. **Ob. Cit;** pág. 386.

³⁰ Cabanellas. **Ob. Cit;** pág. 346.

mano de obra, sector trabajador que necesita trabajar, para la celebración de un contrato de trabajo.

4.5.2. Publicación de ofertas de trabajo

Estas ofertas de trabajo suelen anunciarse o publicarse en los diferentes medios de comunicación que pueden ser escritos y hablados a través de periódicos, radio y televisión, en donde los patronos o empleadores ofrecen los diferentes puestos de trabajo que están vacantes para que los aspirantes se enteren y acudan al llamado con los documentos y demás requisitos legales o ilegales que se exigen.

4.5.3. Características de las ofertas de trabajo

Son los medios que sirven de aviso o anuncio para que los trabajadores se enteren y puedan ocupar las plazas vacantes en las diferentes empresas y con la administración pública; son los medios de comunicación por los cuales los patronos ofrecen sus ofertas de empleo y los trabajadores y los trabajadores desempleados buscan ubicarse según su oficio o profesión.



Son las promesas o proposiciones para que los trabajadores desempleados puedan ubicarse en un empleo o es la proposición para la celebración de un contrato de trabajo.





CAPÍTULO V

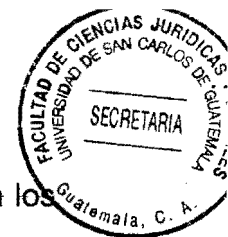
5. La legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el trabajo

De gran importancia es el presente capítulo, pues se analizará lo que en materia legal laboral o de trabajo se ha regulado para evitar y combatir la discriminación de los trabajadores por distintos motivos o razones y así mismo las sanciones legales que puedan aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

5.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación en todas sus formas y siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento legal del país, se hace indispensable analizar los artículos relacionados con dicha situación social.

El título I, capítulo único, Artículos 1º y 2º de la Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia a la protección de la persona humana al establecer que “el estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin



supremo es la realización del bien común y que es deber del estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Importante es también lo regulado en el Artículo 4º en donde se expresa que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menos cabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”. Al analizar el contenido de la norma constitucional citada es evidente que nuestra Carta Magna regula que todos los seres humanos son libres e iguales, en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer sea casado o solteros, deben tener las mismas oportunidades y responsabilidades en la vida social, en ese sentido se protege a la persona contra la discriminación por razón de estado civil.

La sección octava de la misma Carta Magna se refiere al trabajo en el Artículo 101 estableciendo que: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

De la norma citada se puede establecer que el trabajo es un derecho de la persona por lo que todos los seres humanos tenemos acceso al mismo, sin más limitaciones que las establecidas en las leyes del país.

El Artículo 102 inciso a) y k) de la Carta Magna establece que: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes: derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garantizan al trabajador y a su familia una existencia digna”: los seres humanos según este inciso tenemos la libertad de escoger o elegir el trabajo que mejor nos convenga, siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley.

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones que debe de prestar sus servicios, no deben de establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo...” este inciso esta plenamente referido a la prohibición de la discriminación de la mujer trabajadora al establecer que no debe hacerse diferencias entre casadas y solteras, para los efectos del trabajo, protegiendo en ese sentido a la mujer trabajadora.

El Artículo 103 de la Carta Magna establece: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son de carácter conciliatorio, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

El Artículo citado hace referencia en primer lugar a que las normas o leyes de trabajo son conciliatorias y tutelares par los trabajadores o sea deben proteger especialmente al trabajador por ser la parte más débil económicamente de la relación laboral. Y que los conflictos laborales están sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo, por considerarse que el trabajo es un derecho humano.

Como se analiza, la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos citados anteriormente, son un claro reflejo de la tutelaridad delas normas laborales para la clase trabajadora y en especial la garantía y protección a los trabajadores en general de cualquier acto discriminatorio en su contra y la forma en que pueden solucionarse los conflictos laborales que se susciten. Y como se apunto anteriormente la protección legal de las normas de trabajo surge por la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente a los patronos”.³¹

5.2. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República

Previamente a analizar las diferentes normas legales laborales reguladas en el Código de Trabajo, es necesario analizar brevemente el contenido de los considerandos de dicho cuerpo legal, pues en ellos se puede apreciar las características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral guatemalteca.

³¹ Constitución Política de la República de Guatemala, 1986.



En el cuarto considerando del código de trabajo se puede apreciar que: el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferente; el derecho de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad; el derecho de trabajo es un derecho realista y objeto; el derecho de trabajo es una reama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población...”.

Teniendo presente los principios fundamentales que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en relación al derecho laboral que inspira, considero oportuno con este marco, iniciar un análisis sobre los artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que prohíben la aplicación de la discriminación en el trabajo en general y principalmente la discriminación en las ofertas de empleo.

En el Artículo 6º. párrafo primero y segundo expresan: Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo.

Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes...” el Artículo antes citado expresa claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivos de orden publico o de interés nacional, puede limitarse ese derecho.

El Artículo 14, primer párrafo, expresa: el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar a todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República sin distinción de sexo o nacionalidad...el Artículo 14 establece que las disposiciones del Código de Trabajo son normas legales de orden público y a sus disposiciones quedan sujetas todas la empresas, lo mismo que todos sus habitantes de la República sin distinción o sea sin discriminación de sexo ni de nacionalidad.

Así también el Artículo 14 bis, expresa que: se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

Este Artículo se refiere a la prohibición de la discriminación que puedan ser objeto los trabajadores en relación al acceso o uso que puedan hacer de los establecimientos de asistencia social, educativos, culturales, diversión o comercio y que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, por razones o motivos de raza, religión, credo político o situación económica los trabajadores pueden gozar y hacer uso o beneficiarse de esos establecimientos o instituciones creadas en provecho de ellos, ya sean públicos o privados, es importante para el presente trabajo, citar el primer párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República al establecer: se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo...en este precepto legal se establece la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole, es clara la prohibición legal de este Artículo se refiere a los patronos quienes no pueden hacer diferencia alguna por los motivos o

circunstancias anunciadas, como se puede establecer en el presente trabajo los patronos al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen lo preceptuado en el Artículo precitado, pues hacen diferencia (discriminan) a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes.

El segundo párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, en cual establece: que el acceso que las o los trabajadores pueden tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios, ni a la importancia de sus cargos que desempeñen, en este sentido el patrono no puede condicionar el acceso de trabajadores a los centros de trabajo por la importancia del cargo o puesto a ocupar dentro de la empresa o centro de trabajo determinado, después de haber analizado los Artículos citados del Código de Trabajo que prohíbe la discriminación laboral en general es importante analizar el Artículo 151 incisos a) y b), reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, ya que por ser el punto principal objeto del presente trabajo el cual establece “que se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito indispensable para ser contratado el sexo, la raza, etnia, estado civil de las personas, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la inspección general de trabajo y la oficina nacional de la mujer.

Analizando el primer párrafo del inciso a) del precepto legal citado, es evidente establecer que esta prohibido a los patronos anunciar por cualquier medio, escrito, hablado, radial o televisivo sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas vacantes el sexo, la edad, la raza, la étnia, estado civil y cualquier otra causa o motivo que tienda directamente a discriminar a una persona previo a ser contratada, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características, por ejemplo, que el trabajo debe ser desempeñado por un hombre por la clase de trabajo pesado o donde se requiera fuerza física, o bien que el trabajo solo requiera de mujeres por ser un trabajo apto sólo para ellas, o puede ser que el trabajo pueda ser desempeñado por hombres o mujeres con determinadas cualidades, habilidades, conocimientos especiales necesarios. El segundo párrafo del inciso a) establece que en caso de requerir el patrono trabajadores con determinadas características, deberá solicitar autorización a la inspección general de trabajo y a la oficina nacional de la mujer, instituciones que tienen a su cargo velar porque la discriminación no se dé por parte de los patronos en contra de la clase trabajadora desempleada, por razones injustificadas negando o autorizando en su caso la selección solicitada.

El inciso b) del Artículo precitado establece que se prohíbe: "hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo, al analizar la citada norma se establece claramente que se prohíbe la discriminación de la mujer por el solo hecho del estado civil y su condición de madre,

dicha prohibición esta dirigida al patrono al momento de ofrecer sus ofertas de trabajo”.³²

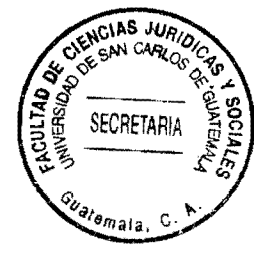
5.3. Ley del Servicio Civil, decreto 1748 del congreso de la república

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, básicamente vale hacer mención a lo que estipula el Artículo 65 que expresa, además de las prescritas en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: hacer discriminación por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil.

Es evidente la prohibición que establece esa norma legal en cuanto a la discriminación por motivos políticos, sociales, religiosos, raciales y de sexo que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar al servicio civil.

Esta prohibición esta dirigida a los órganos administrativos o sea al estado de Guatemala, en su calidad de patrono.

³² **Código de Trabajo**, Decreto número 1441 del congreso de la república.



5.4. Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala

A través de la organización internacional de trabajo, se ha dado un conjunto de normas de trabajo en forma de convenios y recomendaciones que Guatemala como país miembro de la organización ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha convenio de aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país. Y de conformidad con lo que establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno en materia de derechos humanos; é ahí la importancia de analizar el contenido de los convenios ratificados por Guatemala, en cuanto a la discriminación.

Dentro de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, en materia de trabajo encontramos el convenio número 111 "relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación", dicho convenio en su parte considerativa expresa que: la declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin discriminación de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Artículo 1º. del convenio citado expresa que: a los efectos de este convenio, el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación, cualquier otra distinción o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación, a los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Al analizar el Artículo 1º. del citado convenio se puede apreciar que define lo que comprende el término discriminación y hace referencia a los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social referidos a empleo u ocupación, estos términos de empleo y ocupación según el convenio incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional a la admisión en el empleo a las diversas ocupaciones y las condiciones de trabajo.

El Artículo 2º. de dicho convenio expresa que: todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular o llevar a cabo una política nacional que provenga, por métodos adecuados a las condiciones y a las practicas nacionales, la igualdad de oportunidades y de otro en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. En el precitado Artículo 2º. Se establece que los países miembros y en este caso Guatemala, quien a ratificado el mismo se obliga a llevar una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

5.5. Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República

El Artículo 202 bis. (adicionado por el Artículo 1 del Decreto 57-02 del Congreso de la República). discriminación: Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, quien por acción u omisión incurriere en la conducta

descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”.³³

5.6. Sanciones por faltas de trabajo y previsión social reguladas en el Código de trabajo

El capítulo segundo del título octavo, del Código de Trabajo que se titula “sanciones” y que comprende los Artículos del 269 al 272 que estipula las sanciones que por

³³Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República



infracciones o violaciones se cometan por parte de patronos y trabajadores a las leyes de trabajo o de previsión social, por lo que es importante analizar los Artículos citados de la siguiente manera:

Artículo 269 estipula que: son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo ó de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa. Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los tribunales de trabajo y previsión social, éstos deben enviar copia autorizada de la sentencia firme respectiva a la dirección general de trabajo y previsión social, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas. Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal.

Al analizar el citado Artículo se evidencia que son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra lo dispuesto en el Código de Trabajo o demás leyes de previsión social, por lo que las infracciones o violaciones pueden ser por acción u omisión, por parte de patronos o trabajadores, por consiguiente si los patronos al anunciar por diferentes medios de

comunicación sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes como el estado civil, el sexo, y la edad de la persona aspirante a laborar, sin atender a más razones que la voluntad del patrono, dicha acción contraviene las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo, por lo que constituyen una falta laboral por violación a la ley, asimismo si discriminan a los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación política, por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación escolar o académica o de cualquier otra índole para obtener trabajo.

La misma ley laboral establece que si por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características, en este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección general de trabajo y de la oficina nacional de la mujer; sin embargo en el caso de no solicitar dicha autorización el patrono contraviene lo dispuesto en el Código de Trabajo, en especial lo que establece el Artículo 151 inciso a (reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) y el Artículo 137 bis (adicionado por el Artículo 9º del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Siendo dicha omisión una falta laboral contra las disposiciones legales establecidas. Las faltas laborales según el Artículo 269 del Código de Trabajo deben ser declaradas por los tribunales de trabajo y previsión social. La falta es sancionada con una multa que impondrá el juez de trabajo, mediante una sentencia y el obligado al pago de la misma no hace efectivo el valor de la multa en el



plazo que para el efecto se le fije, la sanción se transformara en prisión simple de acuerdo a lo que establece el Código Penal.

El Artículo 271 del Código de Trabajo establece que: en materia de faltas de trabajo y previsión social deben se deben observar la siguientes reglas: a) La acción penal y la pena prescriben en un mesa; b) dentro de los límites máximo y mínimo señalados por el Artículo 272, los tribunales de trabajo y previsión social deben determinar en cada caso a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del inculpado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o el peligro corrido y en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la pena. En caso de reincidencia, reincidencia o reiteración los mencionados tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior, o en su defecto, de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que imponga, total o parcialmente en prisión simple de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan...

El precitado Artículo hace referencia tanto a la sanción laboral como a la sanción penal y la responsabilidad civil derivada de las faltas de trabajo y previsión social.

El Artículo 272 del Código de Trabajo (modificado por el Artículo 24 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República) establece que: salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así: a) toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos quetzales (Q.1,500.00) y cinco mil quetzales (Q.5,000.00).

Y retomando lo establecido en los Artículos 137 bis. y 151 (adicionado el primero y reformado el segundo por los Artículos 9 y 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) incisos a) y b) los cuales establecen que: se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, académica y de cualquier otra índole para la obtención de un empleo en cualquier centro de trabajo. “Se prohíbe a los patronos: a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito indispensable ser de determinado sexo raza etnia y estado civil...; b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo...”.Consecuentemente el patrono que contravenga las prohibiciones estipuladas en esos preceptos legales contenidos en el Código de Trabajo serán sancionados por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social con multas que oscilan entre un mil quinientos quetzales (Q.1,500.00) y cinco mil quetzales (Q.5,000.00)



5.7. Autoridades de trabajo

5.7.1. El Ministerio de trabajo y previsión social

Fue creado como ministerio de trabajo y bienestar social, mediante el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 que cobro vigencia el 16 de octubre de 1956. A partir del 16 de agosto de 1961 fecha en que entró en vigor el Decreto Número 1441, actual Código de Trabajo, se denomina ministerio de trabajo y previsión social.

El título noveno, capítulo primero, del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, se titula ministerio de trabajo y previsión social y comprende los Artículos siguientes:

El Artículo 274 el cual expresa: El ministerio de trabajo y previsión social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los

tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho ministerio y el instituto guatemalteco de seguridad social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

El Artículo 275 indica: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden... El Artículo 276 estipula que: el ministerio de trabajo y previsión social tienen las siguientes dependencias:

- a) Departamento administrativo de trabajo;
- b) Inspección general de trabajo;
- c) Comisión nacional del salario
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emitido por el ministerio de trabajo y previsión social.



La organización actual del ministerio de trabajo y previsión social esta contenida en el Artículo 1 del Decreto número 15-70 del Congreso de la República publicado el 18 de marzo de 1,970 que entro en vigor el dia siguiente de su publicación, el cual establece que : el ministerio de trabajo y previsión social tendrá fundamentalmente las siguientes dependencias:

- a) Dirección General de Trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo
- c) Dirección General de Previsión Social y
- d) Las demás dependencias que acuerde el organismo ejecutivo, conforme lo exija el desarrollo económico y social del país.

5.7.2. Inspección general de trabajo

La inspección general de trabajo es una dependencia del ministerio de trabajo y previsión y social, se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el capítulo segundo, Artículos del 278 al 282 los cuales por su importancia son objeto de análisis en el presente trabajo:

El Artículo 278 indica que: La inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro..”como puede apreciarse la inspección general de trabajo por medio de los inspectores de trabajo deben velar porque se cumplan y respeten las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social.

El Artículo 280 estipula:” La inspección general de trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas ultimas, se apersona el instituto guatemalteco de seguridad social.

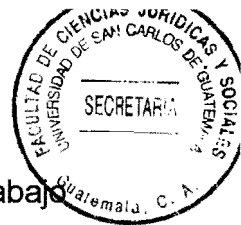
Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes o reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.” este artículo obliga a la inspección general de trabajo a promover la sustanciación y finalización por faltas de trabajo ante los juzgados de trabajo, de las



denuncias que formulen los Inspectores de trabajo para que se apliquen las sanciones a los infractores sean patronos o trabajadores.

El Artículo 281 establece: "los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales que acrediten debidamente su identidad son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún en la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;...j) Las actas que levanten, tienen validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad. Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamento, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a efectuar la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos par imposición de la sanción correspondiente y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.



En el presente Artículo en sus incisos a), j) y l) se indica que los inspectores de trabajo pueden visitar los centros o lugares de trabajo con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento y respecto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social por parte de los patronos y trabajadores; y levantarán actas haciendo constar los hechos constatados denunciando las violaciones a las leyes laborales ante los juzgados de trabajo, para que se apliquen las sanciones que correspondan.

El Artículo 282 indica: toda persona puede dar cuenta a los inspectores o trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos y trabajadores en contra de las leyes de trabajo o previsión social.” en este sentido cualquier persona que crea conveniente puede denunciar ante los inspectores de trabajo cualquier infracción o violación que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo y previsión social para que intervengan en vías de solucionar cualquier conflicto laboral que les competa.

5.7.3. Tribunales de trabajo y previsión social

El título décimo, del Código de Trabajo trata sobre la organización de los tribunales de trabajo y previsión social y el capítulo primero trata sobre las disposiciones generales que por su importancia en el presente trabajo son objeto de análisis.



El Artículo 283 reza que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. De conformidad con este artículo cualquier conflicto de trabajo y previsión social esta sometido a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, por considerarse el derecho de trabajo como un derecho inherente al ser humano.

El Artículo 284 indica: “los tribunales de trabajo y previsión social son: a) los juzgados de trabajo y previsión social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados; b) los tribunales de conciliación y arbitraje; y c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.”

El Artículo 285 señala: “dichos tribunales forman parte del organismo judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”

El capítulo segundo del título décimo del Código de Trabajo trata sobre los juzgados de trabajo y previsión social del Artículo 288 al 292 los cuales por su importancia son objeto de análisis:



El Artículo 289 indica: “ Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser Abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia.

Los jueces de trabajo y previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos...

El Artículo 292 dispone que: “los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) de todas las diferencias o conflictos individuales o conflictos colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con él...e) de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes o reglamentos de trabajo y previsión social aplicando las penas correspondientes;.. Según este Artículo los juzgados de trabajo conocerán en primera instancia de los juzgamientos por faltas laborales cometidas por patronos y trabajadores y aplicarán las penas correspondientes en cada caso, dentro de sus respectivas jurisdicciones.



5.7.4. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

El capítulo cuarto, del título décimo del Código de Trabajo en sus Artículos 300 al 306 regula lo relativo a las salas de trabajo y previsión social, por su importancia son objeto de análisis en el presente trabajo.

El Artículo 300 indica que: La Corte Suprema de Justicia conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social.

El Artículo 303 señala que: Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o consulta.

Se consulta la resolución dictada por el juez de trabajo y previsión social, que contiene el pronunciamiento sobre la legalidad e ilegalidad de la huelga o el paro; y la sentencia que se dicta en juicio de faltas cuando ésta no hubiere apelado.

Como se señalo anteriormente la inspección general de trabajo es una autoridad administrativa de trabajo, que tiene por obligación legal intervenir en cualquier contienda laboral que se suscite entre patronos y trabajadores o bien solo entre patronos o solo entre trabajadores; así también debe intervenir por violaciones a las leyes laborales o de previsión social, por acción u omisión por parte de patronos o trabajadores.

Para el efecto la inspección general de trabajo, cuenta con dos secciones, la sección de conciliaciones y de visitaduría compuesta por los inspectores de trabajo. La sección de visitaduría tiene como función la intervención por denuncia de trabajadores o patronos de violaciones al Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes laborales, sin que se haya finalizado la relación laboral. Esta sección cuenta con una sub sección de consulta y recepción de denuncias las cuales se pueden formular en forma personal, por escrito o teléfono o bien puede actuar de oficio. Una vez recibida la denuncia se adjudicará a un inspector de trabajo, con la finalidad de darle seguimiento a la denuncia y se haga presente a la empresa o centro de trabajo y constate la veracidad de los hechos denunciados, suscribiendo un acta en donde se describan los hechos y establezca la violación a las leyes laborales. Igualmente se procederá cuando la visita a la empresa o centro de trabajo se deba a una inspección de oficio (ordenada por el Inspector General o sub-inspector de trabajo). Una vez constatada la denuncia de la violación al Código de Trabajo, reglamentos o demás leyes de previsión social, el Inspector de trabajo actuante tiene treinta días hábiles para formular su denuncia ante



los juzgados de trabajo y previsión social y para el efecto de la imposición de la sanción al patrono o trabajador en su caso.

Dentro del presente trabajo tuve la oportunidad de investigar algo acerca de la inspección general de trabajo, primeramente en la sub-sección de consultas y denuncias en donde se encuentra el libro de actas de adjudicaciones o de denuncias, pudiendo constatar que en dicho libro solo existen denuncias formuladas por trabajadores en relación a malos tratos, reclamo por falta de pago de horas extraordinarias, suspensiones laborales, reclamo de pago de bonificación anual para los trabajadores del sector privado o público, reclamo de pago de séptimo día, asuetos, reclamo de pago de vacaciones, reinstalación de mujeres en estado de gravidez y lactantes, despidos indirectos, represalias contra miembros de sindicatos, negación de permisos sindicales, disminución de la jornada de trabajo para los menores de edad, cambio de condiciones de trabajo, sustituciones patronales, posible cierre de empresa, reclamo de pago de salarios, reclamo de pago de salario inferior al mínimo de la ley. Sobresaliendo en estos casos el reclamo de reinstalación de mujeres en estado de gravidez y la negación de proporcionar el certificado de trabajo; generalmente estos casos se presentan debido a la discriminación por parte del patrono contra las mujeres que resultan en estado de gravidez, pensando en el hecho que ya no van a cumplir con su trabajo porque tienen que asistir frecuentemente al instituto guatemalteco de seguridad social, para su control y exámenes correspondientes.



En la sección de visitaduría de la inspección general de trabajo tuve la oportunidad de hacer varias entrevistas algunos inspectores de trabajo, preguntándole sobre algún caso atendido a petición de parte o bien de oficio por denuncias de discriminación en las ofertas de trabajo por razones de estado civil, sexo, religión y edad, manifestando que en el tiempo que tienen de prestar sus servicios como inspectores de trabajo no han hechos caso alguno sobre estos aspectos.

Lo que es evidente que los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes que son objeto de discriminación en las ofertas de trabajo que anuncian los patronos, no formulan denuncia alguna, ni la inspección general de trabajo actúa pese a ser una practica ilegal que a diario se repite en los diferentes medios de comunicación y que basta con leer o escuchar para que se compruebe la violación a las leyes laborales vigentes, por parte de los patronos de la iniciativa privada y por que no decir de la administración pública.

Al consultar sobre el problema de la discriminación en las ofertas de empleo que anuncian los patronos por los diferentes medios de comunicación social, el señor secretario general de la inspección general de trabajo, expreso que es un fenómeno que se ha venido dando durante mucho tiempo y que la inspección general de trabajo está consiente de la existencia de este problema, pero que ya están realizando gestiones para que los ejemplares de los diferentes periódicos que

circulan en el país puedan llegar a esta institución y poder iniciar las acciones necesarias para que se apliquen por medio de los juzgados de trabajo las sanciones legales correspondientes a los patronos que violan las leyes de trabajo y previsión social. Al consultar a las autoridades superiores de dicha institución sobre la cantidad de solicitudes hechas por los patronos con relación a la autorización para contratar personal con determinadas cualidades o características especiales por la índole o naturaleza del trabajo a desempeñar y así poder ofertar los diferentes empleos o plazas vacantes; se ha comprobado que hasta la fecha no existe ningún documento o solicitud de parte de los patronos. En la oficina nacional de la mujer se ha requerido información sobre la cantidad de solicitudes patronales para poder contratar trabajadoras con determinadas características o cualidades según la naturaleza del trabajo a desempeñar, al respecto se informó que son pocas las veces que se escucha esta situación y que no han tenido solicitud alguna con relación a este tema y que su función principal esta encaminada a la protección y divulgación de los derechos de la mujer trabajadora.

5.7.5. Intervención de los juzgados y salas de trabajo y previsión social en el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Como quedo expuesto anteriormente los juzgados de trabajo y previsión social, conocen en primera instancia de todas las diferencias y conflictos individuales o

colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores o bien sólo entre patronos o sólo entre trabajadores; también conocen de los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, aplicando las penas correspondientes. Las salas de apelaciones conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, por apelación o consulta.

El título décimocuarto, capítulo único del Código de Trabajo regula el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. Así el Artículo 415 expresa que: Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

De conformidad con este Artículo cualquier persona interesada sea trabajador o no, puede formular denuncia por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

El Artículo 416 del mismo cuerpo legal citado establece que: están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidades: a) las autoridades de trabajo que en ejercicio de sus funciones tuvieron conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y previsión social, y b) todos los particulares que tuvieron conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.



En este Artículo se complementa lo relacionado a la acción pública, pues cualquier persona ya sea autoridades o particulares están obligados a denunciar cuando tuvieren conocimiento de alguna infracción o falta a las leyes de trabajo y previsión social o a las disposiciones prohibitivas de las mismas, ante las autoridades judiciales o administrativas.

El Artículo 417 del Código de Trabajo indica que: la denuncia debe hacerse ante Juez de trabajo y previsión social ya sea directamente o por medio de autoridad política o administrativa mas próxima. En la misma forma debe procederse para la acusación o querrela, la cual puede formularse por escrito o de palabra.

En el citado Artículo se expresa que toda denuncia debe hacerse ante juez de trabajo y previsión social, ya sea directamente o por medio de autoridad política o administrativa mas cercana igualmente debe hacerse con la querrela. El escrito de denuncia o de querrela debe contener los requisitos que establece el Artículo 418 del Código de Trabajo.

La denuncia o la querrela puede formularse también oralmente ante el secretario del juzgado de trabajo. Si la denuncia o acusación se formula por escrito, se mandará a ratificar con los apercibimientos de ley al denunciante.

El Artículo 419 del mismo cuerpo legal citado indica que: tan pronto como sea de conocimiento del Juez, ya sea por constarle a él mismo o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instituya la averiguación que corresponda a la mayor brevedad posible, al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

La investigación y comprobación del hecho debe hacerse citando a una comparecencia al presunto infractor, en donde se le oirá en forma de indagatoria. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite el juez procederá a dictar sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas. Es de suma importancia la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social en la investigación y comprobación del hecho atribuido al presunto infractor dictando la sentencia que corresponda.

El Artículo 420 del Código de Trabajo, establece que: si en dicha comparecencia no se reconoce la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estimen adecuados, el juicio se abrirá por un término que no excederá de diez días, pasado el cual el tribunal dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular. Hasta aquí concluye la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social dentro del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.



Con relación a la intervención de las salas de trabajo y previsión social se debe estar a lo que regula el Artículo 422 del Código de Trabajo el cual expresa que: contra las sentencias cabe el recurso de apelación, que se interpondrá dentro de los tres días de notificada. Si no se interpusiere apelación, se elevará los autos en consulta a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social que corresponda, la que deberá resolver en definitiva dentro de los ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

En consulta realizada a los oficiales de los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica y que están a cargo de los juicios punitivos o de faltas, sobre algún juicio relacionado con la discriminación en las ofertas de trabajo por razones de estado civil, sexo, religión, edad y han manifestado que en ningún momento han conocido denuncia sobre este tema por parte de la inspección general de trabajo y que se ventilan muchos juicios punitivos sobre otras violaciones a las leyes de trabajo; consecuentemente por lo expuesto anteriormente se infiere que los trabajadores aspirantes a una plaza vacante que son objeto de discriminación en las ofertas de trabajo, no hacen la denuncia respectiva, es posible que sea por desconocimiento a la ley laboral o porque simplemente no se preocupan por la situación, sin embargo la inspección general de trabajo tiene pleno conocimiento de dicha discriminación contra los trabajadores mencionados y desde ese punto de vista debe de intervenir para cumplir con sus obligaciones que la ley laboral le ha impuesto.





CONCLUSIONES

1. La discriminación en la legislación laboral está prohibida, según lo determina la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, las demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social y los convenios internacionales ratificados por Guatemala; sin embargo los empresarios siguen violando estas normas.
2. Los patronos de la iniciativa privada, al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación, contravienen las disposiciones legales de trabajo, al hacer o solicitar requisitos ilegales a los aspirantes a ocupar un puesto, con esto se cae en las diferentes formas de discriminación en la contratación laboral.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social, no cumplen sus obligaciones legales pues esperan que la Inspección General de Trabajo, o algún trabajador, formule denuncia o querrela para iniciar las investigaciones de hechos que constituyen violaciones a las disposiciones legales de trabajo y previsión social.

4. Los trabajadores, en general, no denuncian ante las autoridades de trabajo, ya sea por desconocimiento de la ley o por que no les interesa denunciar estas formas de discriminación, previo a ser contratados; como consecuencia resultan ser faltas de trabajo en que incurren los patronos al anunciar sus ofertas de trabajo en los diferentes medios.

5. La Inspección General de Trabajo, como autoridad administrativa en este campo, no cumple sus funciones de intervención, denuncia y procuración; con el objetivo de que los patronos no contravengan las disposiciones legales de trabajo, ya que constantemente aparecen publicaciones en donde se discrimina a los aspirantes a ocupar las plazas vacantes.



RECOMENDACIONES

1. Los administradores de justicia por medio de los procedimientos establecidos, deberán cumplir con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y normas laborales, con el objetivo de garantizar los principios laborales.
2. Que la Inspección General de Trabajo, actúe de oficio o a petición de parte contra los patronos que anuncien sus ofertas de empleo especificando como requisitos para llenar las plazas vacantes el estado civil, el sexo, la religión, edad u otros requisitos a los aspirantes, formulando la correspondiente denuncia ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de no contar con la correspondiente autorización, para que se inicie la investigación y se impongan las sanciones correspondientes a los patronos infractores.
3. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, no deben esperar que la Inspección General de Trabajo o algún trabajador formule denuncia o querrela para iniciar la investigación sobre hechos que constituyen violación a las disposiciones legales de trabajo; sino debe actuar de oficio cuando les conste personalmente dicha violación e iniciar el correspondiente juicio de faltas, contra los patronos que

anuncian sus ofertas de trabajo solicitando requisitos ilegales para llenar las plazas vacantes.

4. Los trabajadores que se crean afectados deben formular denuncia o querrela, ante la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, contra los patronos que sin la autorización legal, discriminan por medio de ofertas de trabajo a los aspirantes a ocupar las plazas vacantes, solicitando requisitos específicos e ilegales

5. La Inspección General de Trabajo, al tener conocimiento de oficio o por denuncia de parte, de formas de discriminación en la contratación laboral y sin que los patronos tengan la autorización legal actúe formulando denuncia o querrela ante las Autoridades de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de garantizar y respetar las normas laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, Decima Edición, Porrúa, Argentina, 1930.
- DE FERRARI, Francisco, **Derecho del trabajo**, Editorial Depalma, Segunda Edición, Buenos Aires, 1976.
- DE PINA VARA, Rafael, **Diccionario de derecho**, Decimocuarta Edición Editorial Porrúa, Argentina, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
- GONZALES Charly, Guillermo, **Derecho de trabajo**, Quinta Edición, Editorial Colombia, 1979.
- GARRONE, José Alberto, **Diccionario manual jurídico**, Abeledo, Perrot. (s.f.)
- MOLINA, Luis Fernández, **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Inversiones Educativas, Primera Edición, 2004.
- MANCINI, Jorge Rodríguez, **Derecho fundamental y relaciones de trabajo**, Editorial Astrea, Segunda Edición, Buenos Aires, 2007.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1974.
- REVISTA. **La discriminación en Guatemala**. Situación de los Derechos Humanos en Guatemala, Tomo I, 1990.



VARIOS AUTORES. **Discriminación de la mujer en la legislación civil**, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Código Civil, Decreto-Ley Número 106, del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley Número 107 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, Organización de las Naciones Unidas, 1993.

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Organización Internacional de Trabajo, 1990.